

## **BAB 3**

### **Kaedah Kajian**

#### **Pendahuluan**

Bab ini akan membincangkan kaedah kajian yang digunakan di dalam laporan penyelidikan ini. Aspek-aspek yang akan dikemukakan termasuklah rekabentuk kajian, tempat kajian, responden kajian, alat kajian dan tatacara kajian serta penganalisan data.

#### **Reka Bentuk Kajian**

Kajian ini merupakan kajian tinjauan menggunakan soal selidik bagi mengumpulkan data. Soal selidik yang digunakan adalah *Job Description Index* (JDI) yang dibentuk oleh Smith, Kendal dan Hulin (1975) bagi mengukur tahap kepuasan kerja dan *Job Related Tension Index* (JRI) telah direka oleh Wolfe, Quinn, Snock dan Rosental (1984) bagi mengukur tahap tekanan kerja. Penerangan lanjut mengenai soal selidik JDI dan JRI di terangkan dalam tajuk alat kajian.

#### **Tempat Kajian**

Kajian ini telah dilakukan di Institut Teknologi MARA (ITM) Shah Alam, sebagai tempat kajian.

## **Responden Kajian**

Kajian ini dijalankan di kalangan kakitangan sokongan ITM Shah Alam dari kumpulan B, C dan D. Keseluruhan kakitangan sokongan di ITM adalah seramai 2,148 orang. Pemilihan seramai 240 orang responden iaitu 11.17 peratus dari keseluruhan kakitangan sokongan ITM. Responden dipilih dari setiap fakulti, bahagian dan unit yang mempunyai ramai kakitangan sokongan seperti Fakulti Kejuruteraan, Fakulti Seni Lukis dan Senireka, Fakulti Pengajian Hotel dan pelancungan, Pusat Pengajian Persediaan, Bahagian Hal Ehwal Pelajar, Unit Keselamatan dan Pusat Penyelidikan Sepadu ITM.

## **Tatacara Kajian**

Bagi menjalankan kajian ini, telah terlebih dahulu kebenaran bertulis dari Pendaftar ITM telah diminta untuk menjalankan kajian. Bahagian Perjawatan ITM juga telah dihubungi bagi mendapatkan jumlah keseluruhan kakitangan sokongan mengikut fakulti, pusat, bahagian dan unit di ITM Shah Alam. Penolong Pendaftar setiap fakulti, bahagian, pusat dan unit yang mempunyai ramai kakitangan sokongan telah dihubungi untuk mendapatkan kerjasama bagi menjalankan kajian ini. Setelah mendapat persetujuan mereka satu pertemuan bersemuka telah diadakan untuk menerangkan bagaimana pemilihan perlu dibuat dan mengedarkan soal selidik kepada responden di tempat kerja mereka. Penolong Pendaftar di setiap fakulti, pusat, bahagian dan Unit telah diberi tempoh selama dua minggu dari tarikh perjumpaan tersebut untuk

mengembalikan semula borang soal selidik yang telah diisi oleh responden kepada pengkaji. Walau bagaimanapun tempoh lanjutan seminggu lagi diberi kepada responden yang belum menjawab soal selidik yang diberikan kepada mereka. Selepas tempoh tersebut, soal selidik dikumpulkan dan meminta penolong pendaftar setiap bahagian berkenaan menyerahkan semula kepada pengkaji.

### **Alat Kajian**

Soal selidik kajian telah di bahagikan kepada tiga bahagian iaitu :

Bahagian A : *Job Description Index* untuk mengukur tahap kepuasan tahap kepuasan kerja.

Bahagian B : *Job Related Tension Index* untuk mengukur tahap tekanan kerja. J R T

Bahagian C : Butir-butir diri responden kajian.

### **Job Description Index (JDI)**

JDI telah dibentuk oleh Smith, Kendal dan Hulin (1975). Terjemahan secara *back translation* ke dalam Bahasa Melayu telah dilakukan oleh Ariffin Zainal (1976).

Ada lima perkara mengenai kepuasan kerja terdapat dalam JDI iaitu :- :-

1. pekerjaan sekarang,
2. teman sekerja,
3. pendapatan,
4. peluang kenaikan pangkat dan
5. penyelia dan penyeliaan.

Di dalam bahagian pekerjaan sekarang sebanyak 18 soalan (*item*) berkaitan dengan pekerjaan sama ada menyeronokkan, berulang-ulang, memuaskan, membosankan dan seterusnya (Lihat : lampiran 2a).

Di dalam bahagian teman sekerja ada sebanyak 18 soalan dikemukakan berhubung dengan keadaan teman sekerja sama ada menggalakkan, menjemukan, bercita-cita besar, bertanggung jawab dan sebagainya (Lihat : lampiran 2b ).

Di dalam bahagian pendapatan atau gaji terdapat 9 soalan dikemukakan bagi mengetahui pendapatan yang diperolehi sama ada mencukupi untuk perbelanjaan, memuaskan, sekadar cukup makan dan sebagainya (Lihat : lampiran 2c ).

Di dalam bahagian peluang kenaikan pangkat terdapat 7 soalan meliputi sama ada mempunyai peluang kenaikan pangkat, peluang agak terbatas, kenaikan pangkat bergantung kepada kebolehan dan sebagainya (Lihat : lampiran 2d ).

Di dalam bahagian penyelia dan penyelian terdapat 18 soalan bagi mengetahui sama ada atau tidak amalan berbudi bahasa, meminta pandangan responden, mengetahui bidang pekerjaan dengan baik, cepat marah dan sebagainya ( Lihat : lampiran 2e ).

### Kebolehpercayaan Alat Kajian

Kebolehpercayaan atau *reliability* alat kajian adalah penting dalam sesuatu alat ukuran, kerana ia menentukan sama ada suatu alat ujian berkenaan mempunyai keupayaan mengukur dengan tepat fenomena yang hendak diukur.

Mohd Bakri Hussain (1994) yang telah menguji alat ujian JDI dengan menggunakan kaedah alfa menyatakan kebolehpercayaan JDI adalah 0.92. Mengikut Kerlinger (1973) sesuatu alat ujian dianggap baik sekiranya nilai kebolehpercayaannya adalah 0.60 ke atas. Kebolehpercayaan alat ujian JDI adalah tinggi dan mampu mengukur fenomena kepuasan kerja di kalangan responden kajian.

Alat kajian ini digunakan kerana ianya adalah ringkas, mudah difahami dan tidak banyak menggunakan perkataan. Ianya juga telah digunakan oleh pengkaji tempatan dalam penyelidikan mereka seperti Lee Lay Wah (1984),

Othman Mohd Yunus (1986), Rohayati Sharif (1990) dan Mohd Bakri Hussain (1994).

### Keesahan Alat Kajian – Job Description Index (JDI)

Keesahan atau *validity* alat kajian juga penting di dalam sesuatu penyelidikan. Keesahan sesuatu alat kajian boleh menggambarkan sejauh mana ujian tersebut mengukur apa yang harus diukur (Anastasi, 1982).

Keesahan alat ujian JDI menurut Mohd Bakri Hussain (1994) yang menggunakan kaedah korelasi Pearson mendapati kebanyakan item kecuali 1 item dalam JDI adalah sah atau *valid* pada aras signifikan 0.01. Ini menunjukkan bahawa item dalam JDI mengukur apa yang harus diukur.

### Kaedah Menandakan Jawapan Job Description Index (JDI)

Bagi setiap soalan responden kajian dikehendaki menandakan sama ada (✓). (X) atau (?) yang bermaksud (✓) bagi setuju, (X) bagi tidak setuju dan (?) bagi tidak pasti.

### Pemberian Permakatan - Job Description Index (JDI)

Di dalam soal selidik JDI terdapat dua jenis item iaitu positif dan negatif. Dalam soal selidik manual JDI, item positif bertanda (✓) di sebelah kiri

sementara item negatif di sebelah kanan manual bertanda ( X ) ( Lihat : lampiran 1 a-e).

Untuk memberi pemarkahan kepada item-item positif, jawapan responden kajian adalah selari dengan tanda ( ✓ ) di sebelah kiri manual JDI. Skor diberi ialah 3. Sekiranya responden kajian menjawab bertentangan dengan ( ✓ ) tiada skor diberi yakni = 0. Manakala sampel kajian menjawab tidak pasti atau tanda ( ? ) skor diberi ialah 1.

Bagi item negatif, sampel kajian yang menjawab ( X ) yang selari dengan sebelah kanan manual JDI di beri skor 3. Tiada skor iaitu 0 sekiranya jawapan bertentangan dengan tanda ( X ) dalam manual JDI. Skor 1 diberi kepada responden kajian yang menandakan tidak pasti atau ( ? ). Kemudian jumlah skor bagi setiap perkara ditentukan tahapnya.

### Mengukur Tahap Kepuasan Kerja

Ukuran tahap kepuasan kerja dibahagikan kepada tiga peringkat iaitu rendah, sederhana dan tinggi. Responden kajian dianggap mengalami kepuasan kerja yang rendah sekiranya skor diperolehi antara 0 – 72. Manakala skor antara 73 - 144 menunjukkan responden kajian mengalami kepuasan kerja sederhana. Sementara skor di antara 145 – 216 menunjukkan responden kajian mengalami kepuasan kerja yang tinggi.

### **Job Related Tension Index (JRI)**

Soal selidik *Job Related Tension Index* (JRI) telah di bentuk oleh Wolfe, Quinn, Snock dan Rosental (1984) bagi mengukur tahap tekanan kerja di kalangan responden kajian. JRI telah diterjemahkan ke dalam Bahasa Melayu menggunakan *back translation* oleh Hasmah Ibrahim (1985).

Jumlah soalan (item) dalam JRI adalah sebanyak 15 item dengan menggunakan skala *likert* yang mempunyai 5 pilihan jawapan iaitu tidak pernah, kurang, kadang-kadang, agak kerap dan hampir setiap masa.

#### **Kebolehpercayaan Job Related Tension Index (JRI)**

Ujian kebolehpercayaan *Job Related Tension Index* (JRI) yang dilakukan oleh Mohd Bakri Hussain (1994) menggunakan kaedah alfa dan nilai alfa seluruh soalan yang diperolehi berkeputusan 0.85 ke atas. Mengikut Kerlinger (1973) sesuatu alat ujian dianggap baik sekiranya nilai kebolehpercayaannya adalah 0.60 ke atas. Oleh yang demikian JRI mempunyai kebolehpercayaan yang tinggi dan sesuai di gunakan kerana mempunyai keupayaan mengukur dengan tepat fenomena yang hendak diukur.

#### **Keesahan Job Related Tension Index (JRI)**

Ujian keesahan *Job Related Tension Index* (JRI) yang dilakukan oleh Hasmah Ibrahim (1985) yang menggunakan kaedah korelasi Pearson



menunjukkan semua soalan dalam JRI mendapati keputusan nilai  $r$  adalah 0.51 ke atas. Pada aras signifikan 0.01 semua soalan dalam JRI adalah sah atau *valid*. Oleh itu alat ujian JRI ini dapat mengukur apa yang harus diukur dengan pentadbiran yang seragam dan tepat (Anastasi, 1982).

Soal selidik JRI ini telah digunakan telah digunakan oleh pengkaji lain seperti Wong Shwu Jen (1987) dan Siti Alani Hassan (1992).

#### Permarkatan *Job Related Tension Index* (JRI)

Permarkatan *Job Related Tension Index* (JRI) adalah berdasarkan penandaan jawapan yang dibuat oleh responden kajian dengan skor permarkatan seperti berikut:

Jadual 1

#### **Pemberian Markat *Job Related Tension Index***

<u>Bentuk jawapan</u>	<u>Markat</u>
Tidak pernah	1
Kurang	2
Kadang-kadang	3
Agak kerap	4
Hampir setiap masa	5

Markat maksima soal selidik JRI adalah 75 dan markat minima ialah 15.

### Mengukur Tahap Tekanan Kerja

Tahap tekanan kerja diukur kepada tiga peringkat iaitu rendah, sederhana dan tinggi. Responden akan mengalami tahap tekanan kerja yang rendah sekiranya markat diperolehi adalah di antara 15 – 35. Manakala skor 36 – 56 menunjukkan responden mengalami tekanan kerja yang sederhana. Sementara responden mendapat skor antara 57 – 75 menunjukkan mereka berada pada tahap tekanan kerja yang tinggi.

### **Analisis Data**

Analisis data dilakukan secara dua bentuk iaitu analisis secara deskriptif dan secara inferensi.

1. Secara deskriptif, peratus digunakan untuk melihat tahap kepuasan kerja dan tekanan kerja.
2. Sementara analisa data secara inferensi, ujian t digunakan untuk melihat perbezaan kepuasan kerja dan tekanan kerja.
3. Korelasi Pearson r digunakan untuk melihat perkaitan antara kepuasan kerja dan tekanan kerja.

4. Ujian anova sehalala digunakan untuk melihat kesan interaksi di antara pembolehubah kumpulan B, C dan D terhadap kepuasan kerja dan tekanan kerja.

Semua data-data dianalisis menggunakan program SPSSX.